UITVOERINGSRAPPORTAGE IMPLEMENTATIEPLAN

KORPS POLITIE CURACAO

Nr. : 17
Periode : 1 juli t/m 30 september 2015
Opgeleverd : 22 oktober 2015

Omschrijving rapportage	Rapportageperiode	Uiterste inleverdatum
14e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2014	15 januari 2015
15e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2015	10 april 2015
16e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2015	10 juli 2015
17e Uitvoeringsrapportage	Juli-september 2015	9 oktober 2015
18e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2015	15 januari 2015
19e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2016	15 april 2016
20e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2016	15 juli 2016
21e Uitvoeringsrapportage	Juli – september 2016	14 oktober 2016
22e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2016	13 januari 2017

<u>Inhoudsopgave</u>

Inleiding

Het onderhavige document betreft een rapportage van de stand van zaken voor wat betreft de implementatie van het Gereorganiseerde Korps politie Curaçao. De volgende ontwikkelingen en voortgangen worden hierin behandeld:

- Invulling topkader
- Ontwikkeling van leiderschap binnen het korps
- Communicatie is leiderschap
- Opleidingen
- Voortgang Plaatsingsprocedure
- Bouwprojecten

Invulling topkader

Paragraaf 1 Bezetting topfuncties

Zoals reeds beschreven in de uitvoeringsrapportages 15 en 16, heeft de korpsleiding in 2015 gekozen om aandacht te besteden aan leidersschap binnen het Korps Politie Curaçao.

Het Korps Politie Curaçao is momenteel bezig met de implementatie van het Inrichtingsplan waardoor er verschillende verschuivingen en vacatures zijn in de organisatie. De behoefte voor verandering van leiderschap binnen de organisatie in deze situatie van reorganisatie, wordt enigszins gecompliceerd door vacante functies die waargenomen dienen te worden.

Het inrichtingsplan van het Korps Politie Curaçao beschrijft de vijf hierarische niveaus als volgt:

A. Korpsleiding
B. Managementteam
C. Divisiehoofden
D. Unithoofden
E. Teamleiders

Dit betekent dat conform de structuur van het korps, leidersschap op 5 verschillende niveaus georganiseerd is en niet alleen op het niveau van de Korpsleiding of het niveau van het Managementteam.

Zoals reeds in de uitvoeringsrapportage nr. 17 is beschreven, ziet de bezetting van de Korpsleiding en Managementteam als volgt uit:

Functie	**Invulling**
Korpschef	ingevuld per 1-1-2015
Plv. Korpschef	waarneming door Korpschef
Hoofd Politiedienst	waarneming
Hoofd Recherche-en Informatiedienst	ingevuld
Hoofd Bedrijfsvoering	waarneming

De mobiliteit binnen Korpsleiding en het Managementteam en andere verschuivingen, heeft er ook geleid naar een volgende situatieschets:

Functie	**Invulling**
Divisiehoofd Algemene Politiedienst	waarneming
Divisiehoofd Bijzondere Politiedienst	ingevuld
Divisiehoofd Centrale Recherche	niet ingevuld
Divisiehoofd Informatie en Ondersteuning	waarneming
Divisiehoofd Georganiseerde Criminaliteit	ingevuld

De leidinggevenden op het C-niveau, namelijk de Divisiehoofden, zijn cruciaal gezien de rol die deze groep

dient te spelen in de vertaalslag van de door het Managementteam gekozen tactiek naar uitvoering door de verschillende units.

Paragraaf 2 Taakroulatie

Enerzijds ter voorbereiding van interne kandidaten voor de vervulling van de topfuncties binnen het korps en anderszijds ter vergroting van het inzicht van leidinggevenden in managementvraagstrukken, heeft de korpsleiding het volgende besloten:

- In afwezigheid van de Korpschef, wordt de functie van Korpschef beurtelings waargenomen door de Hoofden Politiedienst en Recherche-en Informatiedienst

- Een aantal Unithoofden zullen voor een periode van 6 maanden de functies van Divisiehoofden waarnemen

Ontwikkeling Leiderschap binnen het Korps

In het derde kwartaal van 2015, heeft het korps dezelfde koers kunnen voortzetten, zoals eerder bepaald.

Voor de ontwikkeling van leiderschap binnen het korps, stond in het derde kwartaal, de introductie van Capaciteitsmanagement centraal en zijn er concrete acties ondernomen op het gebied van communicatie.

Zoals in de uitvoeringsrapportage 16 is beschreven, is het korps met ingang van 1 juli 2015 begonnen met Capaciteitsmanagement. Achteraf wordt gekeken naar een succesvolle start.

In de uitvoeringsrapportage 16, zijn de stappen 1 t/m 5 van Kotter beschreven die gevolgd zijn voor de voorbereiding en start van de implementatie van Capaciteitsmanagement. In deze rapportage worden de resultaten beschreven aan de hand van de laatste 3 stappen van Kotter.

Paragraaf 1: Korte termijn resultaten (stap 6)

Managementinzicht

Door de standaardisatie van coderingen en het samenvoegen van alle planningen van de 5 Wijkbureaus, is er vanaf de eerste dag inzicht gecreëerd in de geplande aanwezigheid van politie per dag en per dienst. In combinatie met de inzicht in criminaliteitscijfers, kon het KPC in één opslag de effectiviteit van de planning toetsen.

Met het beleid van controle van verricht overwerk door personeel en registratie van overwerk in het systeem op de maandag, kan er wekelijks managementrapportages gegeneerd worden voor het managementteam. Deze rapportages behelzen informatie omtrent:

- de uiteindelijke bezetting van de wijkbureaus per dag en per dienst
- vergelijking tussen geplande uren en gerealiseerde productieve uren
- het verrichtte overwerk
- de redenen van het verrichtte overwerk
- budgetuitputting

Naast het managementteam, dat een totaal beeld krijgt van de resultaten, hebben ook alle operationele leidinggevenden (teamleiders) inzicht in de informatie van de eigen ploeg. De informatie die geproduceerd wordt met het invullen van mutaties, zijn onder andere:

- Ziekteverzuimpercentage per individu en per ploeg
- Productieve uren van de ploeg (diensturen + overwerk)
- Verrichte overwerk en de reden ervan
- De balans tussen verrichte overwerk ten behoeve van eigen unit versus andere unit
- Budgetuitputting van overwerk

Daling overwerk

Over de maanden juli, augustus en september 2015 is er daling van overwerk gerealiseerd in de Wijkbureaus.

Paragraaf 2: Consolideren en in beweging blijven (stap 7)

Na de eerste uitgevaardigde instructies voor beleidsvoering, zijn er meer instructies uitgevaardigd ter verscherping van het beleid. Zo is er onder andere een minimum bezetting bepaald in de Wijkbureaus.

Op het gebied van techniek, zijn de volgende acties ondernomen:

1 juli 2015	alle Wijkbureaus (pilotgroep) werken met het nieuwe model van dienstrooster alle Wijkbureaus zijn aangesloten aan het centraal systeem waarbij op een centraalpunt managementinformatie gegenereerd kan worden
1 augustus 2015	de rest van de organisatie werkt met het nieuwe model van dienstrooster, maar nog geen centrale aansluiting
7 september 2015	de Unit Intake en Service werd centraal aangesloten waardoor de Divisie Algemene Politiedienst in de totaliteit aangesloten is.

Paragraaf 3: Verankeren in cultuur (stap 8)

Het bespreken van de managementrapportages is een belangrijk onderdeel geworden van het KMT (Korps Managementteamoverleg). Op basis van het inzicht, stuurt het management nu gerichter doch rekening houdend met de rol en dus verantwoordelijkheid van de leidinggevenden in de lijn.

Communicatie is Leiderschap

In de uitvoeringsrapportage nr. 15, is er gesproken over de versterking van interne communicatie als onderdeel van ontwikkeling leiderschap binnen het korps.

Afgelopen periode, zijn er op het gebied van Communicatie en Preventie diverse acties ondernomen die in het voordeel zijn van:

- Leiderschap binnen het korps
- Ondersteunen van de uitvoering van de kerntaken van het korps

Paragraaf 1: Imago-onderzoek

Aan het eind van het tweede kwartaal 2015 is er een imago-onderzoek verricht binnen het Korps Politie Curaçao. Dit was een afstudeeropdracht van een communicatiestudente uit Nederland. Dit onderzoek is zowel intern binnen het korps als binnen de overheid verricht.

In dit onderzoek is onder andere de gewenste identiteit van de organisatie geanalyseerd. Hieruit bleek dat er een gap is tussen de werkelijke en de gewenste identiteit. De grootste 'gaps' bleken het gedrag van de medewerkers, de betrokkenheid en de communicatie binnen de organisatie te zijn.

De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt in een aantal geplande vormingsactiviteiten, zoals Workshop Klantvriendelijk onthaal en workshop Integriteit die dit jaar nog zullen starten.

Paragraaf 2: Start Communicatiedeskundige

Per 1 september 2015 heeft het korps een nieuwe aanwinst voor het bureau Communicatie en Preventie. Het betreft de Communicatiedeskundige die het korps gericht zal adviseren op het gebied van zowel interne- als externe communicatie.

Paragraaf 3: Inzet van communicatiemiddelen

Intranet

In het derde kwartaal zijn er diverse aanpassingen gedaan aan de intranet om deze aantrekkelijker en meer toegankelijk te maken. Dit op basis van het verzoek van collega's die behoefte hebben aan meer informatie en communicatie.

Interne blad

Om het interne blad “KPC ta informa” verder te ontwikkelen, is er een redactiecommissie gevormd en is er een nieuwe structuur voor de rubrieken.

Huisstijl

In de maand september zijn overleggen gestart met de Centrale afdeling van Communicatie van de overheid om zodoende het traject naar de introductie van een huisstijl af te kunnen ronden. Gezien het belang van dit traject, en het feit dat het korps enerzijds een uitvoerende dienst is binnen een Ministerie die onderdeel vormt van de overheid en anderzijds als politie herkenbaar dient te zijn, is samenwerking op dit gebied belangrijk.

Website

In de afgelopen periode zijn de laatste voorbereidingen getroffen voor de lancering van de website van het korps in de maand november 2015. Dit traject is wel afhankelijk van de huisstijl.

Paragraaf 4: Criminaliteitspreventie

Naast de activiteiten op het gebied van interne- en externe communicatie, is in de afgelopen periode een groei in de verrichtte preventieactiviteiten door het korps. Immers hoe meer geïnvesteerd wordt in preventie, hoe minder de druk wordt op repressie.

De volgende “preventiemiddelen” zijn in de afgelopen periode ingezet:

Informatiebijeenkomsten

In de tweede en derde kwartaal zijn in het westelijk gedeelte van het eiland diverse informatiebijeenkomsten georganiseerd met de thema’s:

- Veiligheid & Preventie
- Nieuwe manier van werken van het KPC en “Polis den Bario”
- Opsporing
- Inzet van jeugdagenten
- Intake & Service
- Bestrijding criminaliteit onder jongeren in samenwerking met Stichting Ambulante Jeugdzorg
- Veiligheidshuis

Daarnaast zijn informatiebijeenkomsten verzorgd bij de 10 (VSBO) scholen waarbij er meer problemen zijn met jongeren. Deze bijeenkomsten waren in samenwerking met de Stichting Jeugdzorg Curaçao en Openbare Ministerie.

Op diverse scholen zijn ook informatiebijeenkomsten verzorgd voor groep 8, met de volgende thema's:

- Drugs
- Pesten
- Wapens
- 'Loverboys'
- 'Peer pressure'
- Criminaliteitsgedrag

Folders

Bij alle informatiebijeenkomsten worden preventiefolders uitgereikt, inzake:

- Inbraak-diefstalpreventie
- Preventietips met betrekking tot overvallen en autodiefstallen

Preventietips in de media

Dit jaar is ook begonnen met een wekelijkse routine in het publiceren van preventietips.

In de maand september is de Ministerie van Justitie begonnen met een radioprogramma waarin informatie wordt gegeven over de diverse thema's inzake veiligheid. Het korps heeft inmiddels tot tweemaal via dit programma informatie verschaft.

Project 'Tienda di Prevenshon'

In juni 2015 is er gestart met een 'pilot' in samenwerking met de verzekeringsmaatschappij Ennia, Openbare Ministerie en het korps. Het doel van de 'Tienda di Prevenshon' (preventiewinkel) is om preventiemaatregelen toe te passen ter preventie van woning- en bedrijfsinbraken, diefstallen, overvallen en autodiefstallen.

In het kader hiervan is er een buurt uitgekozen waar er een veiligheidsanalyse is verricht en ook huisbezoeken afgelegd werden voor op maat preventieadviezen. Voor wat betreft handhavingsactiviteiten, zijn er ook afspraken gemaakt voor surveillance met specifieke controlepunten.

Opleidingen

Deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel

Doelstelling:
Het KPC beschikt over voldoende gekwalificeerde personeelsleden om de taken op een professionele wijze uit te voeren.

In de vakantieperiode (juli en augustus) heeft het ORV vakantie, en vinden er geen vormingsactiviteiten plaats.

Desondanks zijn er een aantal lessen verzorgd voor de cursisten in het bijscholing van BPO die in de afrondende fase zaten van de opleiding.

Verder zijn er in het tweede kwartaal van 2015 zijn de volgende vormingsactiviteiten georganiseerd voor zittend personeel:

Opleiding	**aantal**
Bijscholing BPO voor ex-UCB'ers	17
Bijscholing Grensbewaking	20
Cursus	
Hercertificering IBT	14
Procesverbaal en Nederlands	20

Op 28 september 2015 is de bijscholing gestart voor de medewerkers Grensbewaking. Het is noemenwaardig te vermelden dat er plannen zijn om de Grensbewaking binnen de Toelatingsorganisatie te integreren. Desondanks heeft de korpsleiding besloten verantwoordelijkheid te dragen voor de grensbewaking voor zolang deze onder het korps ressorteert.

Deelproject 1.2. Carrière nieuw personeel

Er zijn geen nieuwe personeelsleden in dienst getreden die een opleidingstraject moesten volgen.

Deelproject 1.5. en 1.6. Opleiding Mobiele Eenheid / Hondenbrigade en Arrestatieteam

Het vereist materiaal is nog niet aangeschaft.

Voortgang Plaatsingsprocedure

Paragraaf 1 Verweerschriften

Aan het einde van het tweede kwartaal van 2015 hebben de personeelsleden die een bezwaar hebben ingediend bij de Bezwarencommissie, een antwoord gekregen op hun bezwaar. Van het aantal ingediende bezwaren konden ongeveer 15% van de personeelsleden zich niet vinden in het antwoord op hun bezwaar en hebben een verweer ingediend bij het Gerecht in het eerste Aanleg.

Paragraaf 2 Vastlegging rechtspositie

Het grootste gedeelte van het personeel werd gerekend te zijn ingegaan op 1 december 2013 voorlopig geplaatst in een functie bij het KPC. Vervolgens werd het personeel in januari definitief geplaatst.

Aangezien het Besluit rechtspositie Politie Curacao 2013 (BRPC 2013) nog niet vastgesteld en gepubliceerd is, is er een spanning ontstaan tussen de feitelijke situatie na de plaatsing en de rechtspositie van het personeel.

Conform artikel 11, eerste lid van het BRPC 2013, die gelijk is aan het artikel 11 eerste lid van het BRKPNA 2000, dient een ambtenaar van politie, zo mogelijk voor de aanvaarding van zijn ambt, maar in dieder geval binnen een maand na aanvang van zijn werkzaamheden, door de minister een akte van aanstelling te ontvangen met de vermelding van de functie, waarin de ambtenaar geplaatst is, de datum van ingang van de aanstelling en de bezoldigingsschaal en –trede .

Mede door het bovenstaande, is besloten dat in alle gevallen waarbij de ambtenaar van politie geplaatst is , in een volgfunctie of passende functie als bedoeld in het Convenant Reorganisatie KPC, de ambtenaar een individuele landsbesluit ontvangt. De concept landsbesluiten zijn aan het einde van het derde kwartaal aangeboden aan de Minister van Justitie.

Paragraaf 2 Vacaturecommissie

In het derde kwartaal van 2015 is de vacaturelijst bijgewerkt met de resultaten van de definitieve plaatsing. Er is ook besloten dat de nieuwe overzicht van vacatures bekend gemaakt wordt voor het personeel.

Paragraaf 3 Formalisering Rechtspositiebesluit

Zoals eerder vermeld in paragraaf 2, is het Besluit Rechtspositie Politie Curaçao 2013 nog niet geformaliseerd.

Bijlage 1: Realisatie Uitvoering Implementatieplan KPC